Time for Action

Special Report to Parliament on Pay Equity

Executive Summary

After more than twenty years of experience with pay equity under the provisions of the *Canadian Human Rights Act*, the time has come to look at the current system and make long-needed changes. In its special report to Parliament, entitled *"Time for Action*: Special Report to Parliament on Pay Equity", the Commission points to the gridlock occurring in the current system. It goes on to suggest the time has come for the federal government to effect changes to the system, removing the roadblocks to the effective implementation of pay equity.

Pay equity is a fundamental human right, based on the principle that men and women doing work of equal value should be paid equally. This principle of non-discrimination in wages is well-established in international human rights law and is enshrined in several human rights treaties to which Canada is a signatory, including ILO Resolution #100, known as the *Equal Remuneration Convention*, the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, and the *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Section 11 of the *Canadian Human Rights Act* also embodies this principle.

Pay equity does not concern itself with legitimate factors that shape wages, such as supply and demand, training and seniority. Rather, it seeks to correct wage discrimination that results from ingrained perceptions about the worth of jobs -- and in particular those done mostly by women. The majority of Canadian women continue to be concentrated in low-paid, female-predominant fields. And wages for employees in these fields continue to be affected by patterns of undervaluation that are embedded in the compensation systems. As a result, there is still a gap in the average earnings of Canadian men and women working full-time.

Currently, complaints of wage discrimination submitted to the Commission are investigated and either dismissed, referred for conciliation between the parties, or forwarded to the Canadian

Human Rights Tribunal for a hearing. Since the *Canadian Human Rights Act* came into force, the Commission has dealt with more than 400 pay equity complaints, most of which were filed by individuals or small groups of employees.

Experience has shown that this complaints-based approach is not well-suited to addressing forms of discrimination that are subtle, largely unintentional and integrated into complex systems - the "systemic discrimination" still found in many workplaces. The current system has proven ineffective in larger pay equity cases for several reasons, including the fact that complaints tend to lead to litigation and delays, and that employers not targeted by complaints are not required to take any initiatives on pay equity. In addition, because of the significant knowledge and resources it takes to mount major pay equity complaints, people performing female-predominant work in non-unionized, federally-regulated settings have benefited little from the federal pay equity provisions. Finally, ambiguity of standards and concepts in the provisions have resulted in disagreements between the parties and further delays in investigations and tribunal hearings. In fact, the built-in incentives and opportunities for delay are the most significant challenge for the current pay equity regime.

In its report, the Commission suggests several guiding principles for updating the current system:

- Ensure that pay equity continue to be upheld as a human right through legislation administered by a clearly mandated, independent oversight agency with sufficient resources and expertise to oversee the implementation of pay equity. This responsibility would also include receiving information from employers on actions taken to achieve pay equity, and auditing compliance.

- Develop a uniform implementation scheme that would list the steps organizations are required to achieve and maintain pay equity and stipulate time frames for each step. This scheme would not be dependent upon complaints but would apply to employers across federal jurisdiction.

- Provide clear, purposive standards and definitions with respect to what work may be compared, how it is to be compared, how any wage adjustments are to be calculated, and how adjustments are to be integrated into wages.

- Ensure employees and their bargaining agents are

constructively involved in the pay equity process, to make it a collaborative undertaking based on a shared commitment to eliminating wage discrimination.

- Require information and training programs by the oversight agency and organizations covered by the law, to help demystify pay equity and smooth the implementation process.

Building on its experience with pay equity to date, and the jurisprudence that has been established, the Commission believes that updating the provisions in this way will contribute significantly to removing gender bias in compensation, and to treating people doing typically "female" work fairly. It will also reduce the economic inequalities that continue to exist in this country and help Canada meet its obligations under international human rights instruments. Canadian women and men employed in female-predominant jobs, and the many families affected by wage discrimination, deserve no less.

Full Report

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

TABLE OF CONTENTS

Introduction

Why Pay Equity?

The Current Model at the Federal Level

Goals and Guiding Principles for Improved Pay Equity Provisions

Appendix I: Excerpts from International Instruments on Human Rights

Appendix II: Job Evaluation

Appendix III: *Canadian Human Rights Act*

Appendix IV: *Equal Wages Guidelines*

Appendix V: Chronologies of Two Major Cases

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

TIME FOR ACTION

SPECIAL REPORT TO PARLIAMENT ON PAY EQUITY

Introduction

The purpose of this report is to review the rationale for pay equity legislation, assess how federal pay equity provisions have worked up to now, and suggest how those provisions might be improved. The report reflects the Canadian Human Rights Commission's 23 years of experience with pay equity. We hope it will serve to dispel common misunderstandings regarding pay equity and inform the public about challenges associated with the present system for achieving pay equity at the federal level.

When the Commission proposed modernization of federal pay equity provisions in 1987, some observers felt -- correctly, as it turned out -- that government action on the issue was unlikely. That no longer appears to be true. The Ministers of Justice and Labour have recently appointed an independent expert to head a Task Force that will review federal pay equity legislation. The Commission welcomes this initiative and believes that such a review takes on added urgency in light of a recent Federal Court of Canada decision calling into question the institutional independence of the Canadian Human Rights Tribunal.(1)

1. *Bell Canada v. Canada (Human Rights Commission)*. Federal Court of Canada (Trial Division); Court file no. T-890-99: November 2, 2000. An appeal against the decision has been filed by the Canadian Human Rights Commission.

Previous Page Next Page Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Why Pay Equity?

Pay equity is a human right. Human rights are about respect for the equality and dignity of all people. They require that we treat others fairly and avoid actions which disadvantage people because of personal characteristics such as their sex, age, colour, disability, or religion.

When the value of work done mainly by women is not appropriately recognized, the people performing it are not paid and treated equitably. This is a form of sex discrimination. If your income is low because you are in a job performed mostly by women, your fundamental rights to equality and dignity are not being respected. Pay equity is a way of identifying and eliminating such discrimination.

The principle of non-discrimination in wages is a well-established part of international human rights law, and is enshrined in several human rights instruments to which Canada has been a signatory for decades. The *Convention (No. 100) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value (Equal Remuneration Convention)*, adopted by the International Labour Organization (ILO) in 1951 and ratified by Canada in 1972, requires that governments take active measures to achieve equal pay for work of equal value. The *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,* adopted by the United Nations (UN) in 1966 and ratified by Canada in 1976, lists equal pay for work of equal value as a fundamental right and stresses its importance to the achievement of fairness in conditions of work. The Covenant, it is worth noting, is one of the three core universal human rights documents -- the other two being the *Universal Declaration of Human Rights* and the *International Covenant on Civil and Political Rights* -- which together comprise the *International Bill of Rights*. The *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, adopted by the UN in 1979 and ratified by Canada in 1981, commits signatories to removing employment discrimination against women, in part by ensuring equal pay for work of equal value.(1)

In line with these international instruments, many jurisdictions have attempted to implement equal pay for work of equal value through various pay equity initiatives. These jurisdictions include Canada, the European Union, Australia, and some 20 US state governments.

1. Appendix I contains excerpts from these international instruments.

Previous Page Next Page Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

The Current Model at the Federal Level

There are a variety of ways of giving practical expression to the principle of pay equity. In this section, we will describe how the current system is administered at the federal level and identify some weaknesses in it.

Since 1977, section 11 of the *Canadian Human Rights Act* (*CHRA*) has specified that it is discriminatory to establish or maintain different wages for men and women doing work of equal value in the same establishment.(2) The *CHRA* allows parties -- usually individual employees or unions -- to submit wage discrimination allegations to the Commission for investigation. The Commission investigates the allegations and determines whether to dismiss the complaint, refer it to conciliation or refer it to the Canadian Human Rights Tribunal (a separate body). It may also approve a settlement reached by the complainant and respondent. Employers covered by the *CHRA* include the federal government, federal public sector organizations such as Crown Corporations, and private sector firms in federally regulated industries, the largest of which are banking, telecommunications, and interprovincial/international transportation.

In 1986, following extensive consultations with interested parties, the Commission issued guidelines to assist in the interpretation of section 11. The current *Equal Wages Guidelines*(1) provide information on topics such as which work may be compared, how wage adjustments should be calculated, and what "reasonable factors" may justify wage differences that would otherwise be deemed discriminatory.

1. See Appendix IV: *Equal Wages Guidelines* (1986).
2. See Appendix III: *Canadian Human Rights Act* (1977).

Previous Page Next Page Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Goals and Guiding Principles for Improved Pay Equity Provisions

If we include federal and provincial legislation, Canada has more extensive and varied experience with pay equity than any other country. The federal pay equity provisions were among the first to be passed and have not been amended since 1977. At the provincial level, the most far-reaching laws are Ontario's 1987 *Pay Equity Act* and Quebec's 1997 *Loi sur l'équité salariale*, both of which outline steps and timetables for the achievement and maintenance of pay equity in the public and private sectors. The proactive model has the advantage of ensuring broad implementation, removing the need for complaints, fostering management-union cooperation, reducing ambiguity, making non-discriminatory wages a priority, and achieving pay equity at a clear point in time.

Drawing upon the federal and provincial experience, and upon tribunal and court decisions, the Commission suggests that revised pay equity legislation should reflect the following objectives:

- achievement of pay equity for people performing female-predominant work in the federal jurisdiction in a comprehensive and timely fashion;
- minimization of unnecessary administrative burdens and costs for those implementing pay equity;
- encouragement of cooperation rather than confrontation in the implementation of pay equity; and
- maintenance of pay equity once achieved.

What provisions will best advance these goals? The Commission proposes five guiding principles.

Previous Page Next Page Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Appendix I: Excerpts from International Instruments on Human Rights

Equal Remuneration Convention (1951)

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) The term "remuneration" includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

b) The term "equal remuneration for men and women workers for work of equal value" refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2.1

Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 3.1

Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention, measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

Bottom of Page

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

Preamble

The States Parties to the present Covenant,

Considering that, in accordance with the principles proclaimed in the Charter of the United Nations, recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world,

Recognizing that these rights derive from the inherent dignity of the human person,

Recognizing that, in accordance with the Universal Declaration of Human Rights, the ideal of free human beings enjoying freedom from fear and want can only be achieved if conditions are created whereby everyone may enjoy his economic, social and cultural rights, as well as his civil and political rights...

Agree upon the following articles...

Article 2.1

Each State Party to the present Covenant undertakes to take steps, individually and through international assistance and co-operation, especially economic and technical, to the maximum of its available resources, with a view to achieving progressively the full realization of the rights recognized in the present Covenant by all appropriate means, including particularly the adoption of legislative measures...

Article 3

The States Parties to the present Covenant undertake to ensure the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights set forth in the present Covenant...

Article 7

The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular:

(a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with:

(i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work.

Bottom of Page

***Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (1979)**

The States Parties to the present Convention,

Noting that the Charter of the United Nations reaffirms faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person and in the equal rights of men and women,

Noting that the Universal Declaration of Human Rights affirms the principle of the inadmissibility of discrimination and proclaims that all human beings are born free and equal in dignity and rights and that everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth therein, without distinction of any kind, including distinction based on sex,

Noting that the States Parties to the International Covenants on Human Rights have the obligation to ensure the equal rights of men and women to enjoy all economic, social, cultural, civil and political rights...

Concerned, however, that despite these various instruments extensive discrimination against women continues to exist...

Have agreed on the following...

Article 2

States Parties condemn discrimination against women in all its forms, agree to pursue by all appropriate means and without delay a policy of eliminating discrimination against women and, to this end, undertake:

(a) To embody the principle of the equality of men and women in their national constitutions or other appropriate legislation if not yet incorporated therein and to ensure, through law and other appropriate means, the practical realization of this principle;

(b) To adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate, prohibiting all discrimination against women;

(c) To establish legal protection of the rights of women on an equal basis with men and to ensure through competent national tribunals and other public institutions the effective protection of women

against any act of discrimination;

(d) To refrain from engaging in any act or practice of discrimination against women and to ensure that public authorities and institutions shall act in conformity with this obligation;

(e) To take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise;

(f) To take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women...

Article 11.1

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular...

(d) The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work.

Previous Page Appendix II Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Appendix II: Job Evaluation

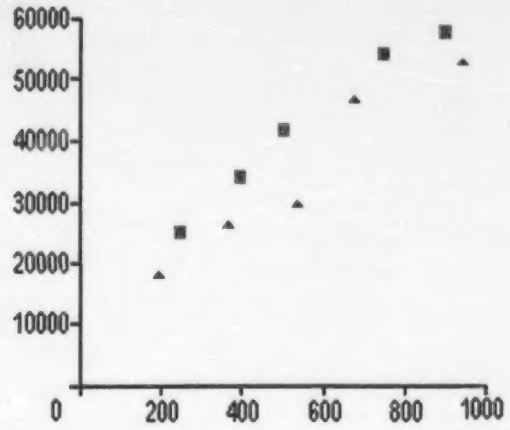
Job evaluation is an integral element of the pay equity process. It allows for the comparison of different kinds of jobs, and thus for the identification of wage discrimination against female-predominant work.

Job evaluation assesses the comparative worth of jobs by rating them against a common set of factors, such as analytical abilities, physical exertion, accountability for budgets, and unpleasant working environments. Evaluation factors cluster into four broad categories: the skills required to do the job, the effort needed for the job, the job's responsibilities, and the working conditions under which the job is done.

Ratings, which are normally done by a committee, result in point scores against the different factors. A job's value is simply the composite of these scores. Once job evaluation is complete, it becomes easy to compare different jobs on the basis of their values, in total points, and wages, in dollars. The table below provides an illustration:

Job	Skill Score	Effort Score	Responsibility Score	Working Conditions Score	Total Value (Points)	Wages
Receptionist	120	30	150	20	320	$28,000
Warehouse Worker	90	60	130	40	320	$33,000

Results can also be presented using a graph, where the horizontal axis lists job values and the vertical axis, wages. Graphs are especially helpful when a large number of jobs are evaluated, since they make it easier to spot patterns and calculate average differences. On the following page is an example, with five male-predominant jobs represented by squares, and five female-predominant jobs represented by triangles.



In the past, job evaluation was usually conducted using generic "off-the-shelf" systems. These sometimes reflected a tendency to undervalue work performed mainly by women. That is why, for pay equity purposes, it is important to check that a job evaluation system is "gender neutral". This means the system must:

- be carefully designed to reflect the specific context in which it is to be applied, including the mission of the organization and its mix of jobs,

- incorporate and give fair weight to rating criteria which reflect the sorts of work women typically do, as well as the sorts of work men do,
- be clear, comprehensible, and non-sexist in its language, so that when people carry out ratings, they have sufficient guidance and do not just fall back on familiar, sometimes discriminatory, hierarchies, and
- be applied in a rigorous, balanced fashion which avoids bias by using complete job information, including women in the process, providing appropriate training to raters, and so on.

Job evaluation systems do not produce totally "objective" assessments of the absolute worth of different positions. However, they are the most systematic method available for ranking jobs and determining whether work done primarily by women is being equitably recognized and compensated.

Previous Page Appendix III Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Appendix III: *Canadian Human Rights Act* (1977)

Section 11

(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

(2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

(3) Separate establishments established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wages between male and female employees shall be deemed for the purposes of this section to be the same establishment.

(4) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines, issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 27 (2), to be a reasonable factor that justifies the difference.

(5) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

(6) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.

(7) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes

(a) salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages and bonuses;

(b) reasonable value for board, rent, housing and lodging;

(c) payments in kind;

(d) employer contributions to pension funds or plans, long-term

disability plans and all forms of health insurance plans; and

(e) any other advantage received directly or indirectly from the individual's employer.

Previous Page Appendix IV Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Appendix IV: *Equal Wages Guidelines*

EQUAL WAGES GUIDELINES, 1986

The Canadian Human Rights Commission, pursuant to subsections 11(3) and 22(2), S.C. 1977-78, c. 22 of the Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33 hereby revokes revokes the Equal Wages Guidelines, made on September 18,1978, SI/78-155, and makes the annexed Guidelines respecting the application of section 11 of the Canadian Human Rights Act and prescribing factors justifying different wages for work of equal value, in substitution therefor.

Dated at Ottawa, November 18, 1986

GUIDELINES RESPECTING THE APPLICATION OF SECTION 11 OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT AND PRESCRIBING FACTORS JUSTIFYING DIFFERENT WAGES FOR WORK OF EQUAL VALUE

Short Title

1 These Guidelines may be cited as the *Equal Wages Guidelines, 1986*.

Interpretation

2 In these Guidelines, "Act" means the *Canadian Human Rights Act. (Loi)*

ASSESSMENT OF VALUE

Skill

3 For the purposes of subsection 11(2) of the Act, intellectual and physical qualifications acquired by experience, training, education or natural ability shall be considered in assessing the skill required in the performance of work

4 The methods by which employees acquire the qualifications referred to in section 3 shall not be considered in assessing the skill of different employees.

Effort

5 For the purposes of subsection 11(2) of the Act, intellectual and physical effort shall be considered in assessing the effort required in the performance of work.

6 For the purpose of section 5, intellectual and physical effort may be compared.

Bottom of Page

Responsibility

7 For the purposes of subsection 11(2) of the Act, the extent of responsibility by the employee for technical, financial and human resources shall be considered in assessing the responsibility required in the performance of work.

Working Conditions

8 (1) For the purposes of subsection 11(2) of the Act, the physical and psychological work environments, including noise, temperature, isolation, physical danger, health hazards and stress, shall be considered in assessing the conditions under which the work is performed.

(2) For the purposes of subsection 11(2) of the Act, the requirement to work overtime or to work shifts is not be considered in assessing working conditions where a wage, in excess of the basic wage, is paid for that overtime or shift work.

Method of Assessment of Value

9 Where an employer relies on a system in assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, that system shall be used in the investigation of any complaint alleging a difference in wages, if that system

(a) operates without any sexual bias;

(b) is capable of measuring the relative value of work of all jobs in the establishment; and

(c) assesses the skill, effort and responsibility and the working conditions determined in accordance with sections 3 to 8.

Employees of an Establishment

10 For the purpose of section 11 of the Act, employees of an establishment include, notwithstanding any collective agreement applicable to any employees of the establishment, all employees of the employer subject to a common personnel and wage policy, whether or not such policy is administered centrally.

Bottom of Page

Complaints by Individuals

11 (1) Where a complaint alleging a difference in wages is filed by or on behalf of an individual who is a member of an identifiable occupational group, the composition of the group according to sex is a factor in determining whether the practice complained of is discriminatory on the ground of sex.

(2) In the case of a complaint by an individual, where at least two other employees of the establishment perform work of equal value, the weighted average wage paid to those employees shall be used to calculate the adjustment to the complainant's wages.

Complaints by Groups

12 Where a complaint alleging different wages is filed by or on behalf of an identifiable occupational group, the group must be predominantly of one sex and the group to which the comparison is made must be predominantly of the other sex.

13 For the purpose of section 12, an occupational group is composed predominantly of one sex where the number of members of that sex constituted, for the year immediately preceding the day on which the complaint is filed, at least.

(a) 70 per cent of the occupational group, if the group has less than 100 members;

(b) 60 per cent of the occupational group, if the group has from 100 to 500 members; and

(c) 55 per cent of the occupational group, if the group has

more than 500 members.

14 Where a comparison is made between the occupational group that filed a complaint alleging a difference in wages and other occupational groups, those other groups are deemed to be one group.

15 (1) Where a complaint alleging a difference in wages between an occupational group and any other occupational group is filed and a direct comparison of the value of the work performed and the wages received by employees of the occupational groups cannot be made, for the purposes of section 11 of the Act, the work performed and the wages received by the employees of each occupational group may be compared indirectly.

(2) For the purposes of comparing wages received by employees of the occupational groups referred to in subsection (1), the wage curve of the other occupational group referred to in that subsection shall be used to establish the difference in wages, if any, between the employees of the occupational group on behalf of which the complaint is made and the other occupational group.

Bottom of Page

Reasonable Factors

16 For the purpose of subsection 11(3) of the Act, a difference in wages between male and female employees performing work of equal value in an establishment is justified by

(a) different performance ratings, where employees are subject to a formal system of performance appraisal that has been brought to their attention;

(b) seniority, where a system of remuneration that applies to the employees provides that they receive periodic increases in wages based on their length of service with the employer;

(c) a re-evaluation and downgrading of the position of an employee, where the wages of that employee are temporarily fixed, or the increases in the wages of that employee are temporarily curtailed, until the wages appropriate to the downgraded position are equivalent to or

higher than the wages of that employee;

(d) a rehabilitation assignment, where an employer pays to an employee wages that are higher than justified by the value of the work performed by that employee during recuperation of limited duration from an injury or illness;

(e) a demotion procedure where the employer, without decreasing the employee's wages, reassigns an employee to a position at a lower level as result of the unsatisfactory work performance of the employee caused by factors beyond the employee's control, such as the increasing complexity of the job or the impaired health or partial disability of the employee, or as a result of an internal labour force surplus that necessitates the reassignment;

(f) a procedure of gradually reducing wages for any of the reasons set out in paragraph *(e)*;

(g) a temporary training position, where, for the purposes of an employee development program that is equally available to male and female employees and leads to the career advancement of the employee who take part in the program, an employee temporarily assigned to the position receives wages at a different level than an employee working in such a position on a permanent basis;

(h) the existence of an internal labour shortage in a particular job classification;

(i) a reclassification of a position to a lower level, where the incumbent continues to receive wages on the scale established for the former higher classification; and

(j) regional rates of wages, where the wage scale that applies to the employees provides for different rates of wages for the same job depending on the defined geographic area of the workplace.

17 For the purpose of justifying a difference in wages on the basis of a factor set out in section 16, an employer is required to establish that the factor is applied consistently and equitably in calculating and paying the wages of all male and female employees employed in an establishment who are performing work of equal value.

18 In addition to the requirement of section 17, for the purpose of justifying a difference in wages on the basis of paragraph 16*(h)*, an employer is required to establish that similar differences exist between the group of employees in the job classification affected by the shortage and another group of employees predominantly of the same sex as the group affected by the shortage, who are performing work of equal value.

19 In addition to the requirement of section 17, for the purpose of justifying a difference in wages on the basis of paragraph 16*(i)*, an employer is required to establish that

(a) since the reclassification, no new employee has received wages on the scale established for the former classification; and

(b) there is a difference between the incumbents receiving wages on the scale established for the former classification and another group of employees, predominantly of the same sex as the first group, who are performing work of equal value.

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Guidelines.)

These guidelines prescribe

(a) the manner in which section 11 of the *Canadian Human Rights Act* is to be applied; and

(b) the factors that are considered reasonable to justify a difference in wages between men and women performing work of equal value in the same establishment.

Previous Page Appendix V Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Appendix V: Chronologies of Two Major Cases

The chronologies below detail how two of the more heavily-litigated pay equity cases have unfolded. They help to illustrate some of the challenges associated with the existing federal provisions.

Canadian Telephone Employees Association, the Communications, Energy, and Paperworkers Union, and Femmes-Action v. Bell Canada

1988
- Pay equity complaints filed by individual Bell employees.

1991-92
- Bell and unions undertake a joint pay equity study.
- Commission agrees, at the parties' request, to use the joint study as the basis for assessing the pay equity complaints.
- Final Report of the joint study finds that female-predominant work is underpaid.

1993
- Commission reviews joint study results.
- Bell and unions agree to an initial payment to begin correcting wage discrimination.

1994
- Systemic pay equity complaints filed by the unions and an ad hoc employee group called Femmes-Action, alleging that wage discrimination identified by the joint study remains.
- Commission attempts, without success, to mediate a settlement.

1995
- Commission circulates a final investigation report.
- In its comments on the report, Bell casts doubt, for the first time, on the joint study results.
- Commission circulates a revised final investigation report.

Bottom of Page

1996
- Commission refers systemic complaints to the Human

Rights Tribunal for adjudication, while keeping the individual complaints to the side pending the outcome of the Tribunal hearings.

- Bell applies to the Federal Court for judicial review of the referral to the Tribunal.
- Bell applies to the Federal Court for judicial review of the Tribunal's decision to begin hearing the case.
- Bell brings a motion before the Federal Court asking to have the hearings stayed. The motion is rejected by the Federal Court, Trial Division and the Federal Court of Appeal.
- Bell brings preliminary motions before the Tribunal requesting: a stay of proceedings pending Federal Court decisions; the removal of one Tribunal member because of an "apprehension of bias"; an end to hearings because the Tribunal is allegedly not impartial or independent; and cancellation of the complaints because of alleged vagueness.
- All four motions brought before the Tribunal are rejected. Bell makes four applications to the Federal Court for judicial review in respect of each of the motions. The Court hears only the application in respect of the motion regarding the Tribunal's independence and the remaining three applications are stayed.

1997
- Federal Court hearings into Bell's applications for judicial review.

Bottom of Page

1998
- Federal Court, Trial Division rules in favour of Bell's first application, and quashes referral of the complaints to the Tribunal.
- Federal Court of Appeal overturns this decision, restoring the referral of the complaints to the Tribunal, confirming that unions have the right to file complaints, and upholding the fairness of the Commission's investigation. Bell's request for leave to appeal this decision is rejected by the Supreme Court, with costs awarded to the complainants.
- Federal Court, Trial Division issues its ruling on the independence of the Tribunal and finds that the Tribunal is insufficiently independent. The government amends the *Canadian Human Rights Act* to address concerns raised by

the Court.

1999

- A new tribunal is named to adjudicate the Bell complaints.
- Bell brings another motion challenging the independence of the Tribunal, arguing that the *CHRA* amendments were inadequate. The motion is dismissed by the Tribunal. Bell applies for judicial review.
- Bell brings procedural motions before the Tribunal asking it to reject the complaints because they were allegedly not filed in a timely manner, are too vague, and were filed by unions which, it is claimed, do not have the right to lodge such complaints. The Tribunal rejects these motions, and Bell applies for judicial review.
- Bell brings a procedural motion before the Tribunal asking it to reject the complaints on the grounds that they are made in bad faith, since they concern bargained wages. This motion is eventually deferred to the end of the Tribunal hearings.
- Bell brings a procedural motion before the Tribunal requesting the exclusion of joint study evidence it deems confidential.
- Bell brings a procedural motion before the Tribunal asking that the other parties be compelled to disclose how the Commission obtained joint study evidence. This motion is eventually withdrawn.
- Bell and the two unions attempt to reach a settlement of the complaints. Tentative agreements are rejected in voting by the members of both unions.

Bottom of Page

2000

- The Tribunal dismisses Bell's procedural motion concerning allegedly confidential evidence. Bell applies for judicial review.
- The Federal Court, Trial Division dismisses Bell's applications for judicial review of the Tribunal's decisions concerning timeliness, vagueness, the role of unions, and confidentiality. Bell appeals the dismissal of its application on confidentiality to the Federal Court of Appeal.
- The Commission asks to amend two complaint forms. The Tribunal refuses the request, and the Commission applies

for judicial review.

- Bell brings a procedural motion asking that the Commission be prohibited from retaining the services of a law firm which has previously litigated pay equity cases for bargaining agents. The Tribunal refuses the request.

- The Federal Court, Trial Division accepts Bell's argument that the Tribunal is still insufficiently independent, and hearings into the complaints are again suspended. The other parties appeal this decision to the Federal Court of Appeal. Case to be argued in Spring 2001.

Public Service Alliance of Canada v. Government of the Northwest Territories

1989

- Complaint filed by union under *CHRA* sections 7, 10, and 11.

- Union and GNWT agree to a pay equity initiative termed the Joint Equal Pay Study (JEPS).

- Commission decides to attend JEPS meetings and use the study results as part of its investigation.

1989-91

- JEPS is carried out.

Bottom of Page

1992

- JEPS Final Report is issued.

- Commission reviews JEPS results and provides the parties with an analysis of sex-based wage differences, encouraging settlement negotiations.

1993

- Commission investigation report is completed, and a conciliator appointed.

- GNWT applies to the Federal Court for judicial review of the referral to a conciliator, arguing that the Commission lacks the jurisdiction to deal with the complaint and alleging an "apprehension of bias" because Commission investigators are represented by the PSAC.

1996

- Federal Court, Trial Division accepts GNWT's argument on apprehension of bias and quashes the referral to conciliation. The Commission appeals.

1997

- Federal Court of Appeal reverses the Trial Division ruling, restoring the referral to conciliation. Supreme Court subsequently denies GNWT leave to appeal this decision.
- Commission refers pay equity portions of complaint to the Tribunal (sections 7 and 11), while continuing to examine a portion dealing with the GNWT's classification system (section 10).
- GNWT applies for judicial review of the decision to "sever" the complaint in this fashion.

Bottom of Page

1998

- GNWT files a procedural motion asking that the Tribunal not adjudicate the complaint because it lacks the necessary independence. The Tribunal rejects the motion, and GNWT applies for judicial review.

1999

- Federal Court, Trial Division rules that the Commission's decision to "sever" the complaint against GNWT is not reviewable. GNWT appeals.
- Commission decides to take no further proceedings on the portion of the complaint dealing with the GNWT's classification system, as that system has been superceded by another. Neither party objects, and the GNWT discontinues its appeal on "severing".
- GNWT brings three procedural mot ions before the Tribunal: a motion for particulars, a request that hearings be held in Yellowknife, and a motion to have the complainant union added as a respondent to the complaints. All are rejected by the Tribunal, and the GNWT applies for judicial review.
- The Tribunal agrees, at the request of the union, to discontinue the section 7 part of the complaint. GNWT unsuccessfully applies for judicial review of this decision.
- Federal Court, Trial Division decides that the GNWT, as part of the federal Crown, cannot legally challenge the independence of the Tribunal.

2000

- GNWT appeals the Trial Division decision that it cannot legally challenge the Tribunal's independence.
- Tribunal orders GNWT to produce for its inspection documents over which GNWT claims cabinet privilege. GNWT successfully applies for judicial review of this decision. Federal Court rules that the Tribunal had no jurisdiction to review the documents over which Cabinet privilege is claimed. The Commission and the complainant bring a joint application pursuant to Section 37 of the *Canada Evidence Act*. Then Federal Court removes some portions of the documents and then forwards them for the Tribunal's review to determine whether there are other valid grounds of privilege.
- Federal Court, Trial Division dismisses the GNWT's applications for judicial review of Tribunal decisions on particulars, location of hearings, and the addition of the union as a respondent.
- The Commission and the Public Service Alliance of Canada brought a motion before the Tribunal challenging a great many documents claimed to be privileged by the GNWT. The GNWT brought a similar motion challenging relatively few of the documents claimed to be privileged by the Public Service Alliance. The Tribunal reviewed the documents as well as those documents referred to it by the Federal Court following the Section 37 application. The Tribunal found that almost all documents were privileged.

Previous Page Table of Contents

Main | Search | Site Map | Links | About | Back | Français

© 2001 Canadian Human Rights Commission.

Le temps d'agir

Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale

Sommaire

Après plus de vingt ans d'application des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* relatives à la parité salariale, il est maintenant temps de faire un examen critique du système actuel et d'y apporter les modifications nécessaires. Dans son rapport spécial au Parlement intitulé *Le temps d'agir - Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*, la Commission canadienne des droits de la personne souligne que le système actuel nous a conduits dans une impasse et qu'il est grand temps que le gouvernement fédéral y apporte des changements, afin de supprimer les obstacles à une mise en œuvre efficace de la parité salariale.

La parité salariale est un droit fondamental de la personne, basé sur le principe que les hommes et les femmes faisant un travail de valeur égale devraient recevoir la même rémunération. Le principe de la non-discrimination salariale est bien établi dans le droit international en matière de droits de la personne et clairement inscrit dans plusieurs instruments relatifs aux droits de l'homme ratifiés par le Canada, comme la résolution n° 100 de l'OIT, connue sous le nom de *Convention sur l'égalité de rémunération*, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* repose également sur le même principe.

La parité salariale est indépendante des facteurs qui influent d'une façon légitime sur les salaires, comme l'offre et la demande, la formation et l'ancienneté. Elle vise à corriger la discrimination salariale découlant de perceptions bien ancrées concernant la valeur des emplois et, en particulier, ceux qui sont surtout occupés par des femmes. La majorité des travailleuses canadiennes demeurent concentrées dans des secteurs mal rémunérés à prédominance féminine, où les salaires continuent de subir l'effet d'une sous-évaluation systématique enracinée dans les régimes de rémunération. Il subsiste donc un écart entre la rémunération

moyenne des hommes et celle des femmes travaillant à temps plein au Canada.

À l'heure actuelle, les plaintes de disparité salariale déposées auprès de la Commission font l'objet d'une enquête, à l'issue de laquelle elles sont soit rejetées, soit renvoyées à la conciliation, ou transmises au Tribunal canadien des droits de la personne. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a traité plus de 400 plaintes de disparité salariale, présentées pour la plupart par de simples particuliers, à titre individuel, ou par de petits groupes d'employés.

L'expérience montre que l'approche fondée sur les plaintes ne convient pas vraiment pour combattre des formes de discrimination subtiles, souvent involontaires et bien enracinées dans des systèmes complexes, qu'on qualifie de « discrimination systémique » et qu'on trouve encore dans beaucoup de lieux de travail. Le système actuel s'est révélé inefficace dans les grandes affaires de parité salariale, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, parce que les plaintes entraînent généralement des contestations et des retards, et parce que les employeurs qui ne font pas l'objet de plaintes ne sont pas tenus de prendre des mesures de parité salariale. Puis, comme il faut des connaissances spécialisées et beaucoup de ressources pour monter un dossier de plainte, les personnes qui font du travail essentiellement féminin dans des lieux de travail non syndiqués sous réglementation fédérale profitent peu des dispositions législatives sur la parité salariale. Enfin, l'ambiguïté des normes et des concepts intégrés dans ces dispositions entraîne des désaccords entre les parties et d'autres retards dans les enquêtes et les audiences des tribunaux. En fait, le principal inconvénient du régime actuel réside dans le fait qu'il donne aux mis en cause de nombreuses possibilités de retarder les procédures et qu'ils ont tout intérêt à profiter de ces possibilités.

Dans son rapport, la Commission propose plusieurs principes directeurs pour actualiser le système :

- Maintenir la parité salariale comme droit fondamental de la personne et l'inscrire comme tel dans des mesures législatives dont l'application serait confiée à un organisme indépendant doté d'un mandat clair et disposant de ressources et de compétences suffisantes. Cet organisme recevrait des employeurs des renseignements sur les mesures prises en faveur de la parité salariale et serait autorisé à procéder à des vérifications de la conformité.

- Élaborer une formule de mise en œuvre uniforme, qui énumérerait les étapes que les employeurs doivent suivre pour instaurer et pratiquer la parité salariale et qui prévoirait un délai d'exécution pour chacune d'elles. Cette formule ne dépendrait plus de plaintes et s'appliquerait à tous les employeurs sous réglementation fédérale.

- Prévoir des normes et des définitions claires, fondées sur l'objectif visé, qui préciseraient le travail à comparer, les méthodes de comparaison, le calcul des rajustements paritaires et les modalités d'intégration des rajustements dans le salaire.

- Assurer une participation constructive des employés et de leurs agents négociateurs au processus d'établissement de la parité salariale, qui devrait être conçu comme une entreprise conjointe basée sur une volonté commune d'éliminer les disparités salariales.

- Prévoir la prestation de programmes de formation et d'information, tant par l'organisme de surveillance que par les employeurs assujettis à la loi, afin de démythifier la parité salariale et d'assurer une mise en œuvre efficace et harmonieuse.

La Commission croit qu'une actualisation des mesures législatives basée sur ces principes et sur la jurisprudence établie peut contribuer sensiblement à l'élimination des différences de rémunération basées sur le sexe et à un traitement équitable des personnes qui font du travail « essentiellement féminin ». Elle réduirait également les disparités économiques qui persistent dans le pays et assurerait le respect des obligations que le Canada a acceptées en ratifiant différents instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Les femmes, les hommes travaillant dans des secteurs à prédominance féminine et les nombreuses familles touchées par la discrimination salariale l'ont bien mérité.

Rapport complet

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Pourquoi la parité salariale?

Le modèle fédéral actuel

Vers des dispositions législatives améliorées : Objectifs et principes directeurs

Annexe I -- Extrait d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme

Annexe II -- Évaluation des emplois

Annexe III -- *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Annexe IV -- *Ordonnance sur la parité salariale*

Annexe V -- Chronologie de deux importantes affaires de parité salariale

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

LE TEMPS D'AGIR

RAPPORT SPÉCIAL AU PARLEMENT SUR LA PARITÉ SALARIALE

Introduction

L'objet du présent rapport est de passer en revue les principes sur lesquels reposent les mesures législatives en matière de parité salariale, de déterminer jusqu'à quel point les dispositions fédérales applicables ont été efficaces jusqu'à maintenant et de proposer des moyens d'accroître leur efficacité. Le rapport reflète les 23 années d'expérience de la Commission canadienne des droits de la personne dans le domaine de la parité salariale. Nous espérons qu'il permettra de dissiper des malentendus courants concernant cette notion et de renseigner le public sur les problèmes liés à la mise en œuvre du système utilisé pour réaliser la parité salariale au niveau fédéral.

Lorsque la Commission a proposé de moderniser les dispositions fédérales relatives à la parité salariale en 1987, certains observateurs ont estimé -- à juste titre, d'ailleurs -- qu'il était peu probable que le gouvernement agisse dans ce domaine. Cela ne semble plus être le cas. Les ministres de la Justice et du Travail ont récemment nommé un expert indépendant chargé de diriger un groupe de travail qui examinera les dispositions législatives fédérales. La Commission se félicite de cette initiative et croit qu'il est d'autant plus urgent de procéder à un tel examen qu'une récente décision de la Cour fédérale est venue mettre en question l'indépendance institutionnelle du Tribunal canadien des droits de la personne[1].

1. *Bell Canada c. Canada (Human Rights Commission)*. Section de première instance de la Cour fédérale du Canada, n° de greffe T-890-99, 2 novembre 2000 (non publiée en français). La Commission canadienne des droits de la personne a porté cette décision en appel.

Page précédente Page suivante Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Pourquoi la parité salariale?

La parité salariale est un droit de la personne, c'est-à-dire un droit qui relève de l'égalité et de la dignité de tous les êtres humains. Le respect des droits de la personne impose de traiter les autres équitablement et d'éviter toute action qui défavorise certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'âge, la couleur, la déficience ou la religion.

Lorsque le travail fait principalement par des femmes n'est pas reconnu à sa juste valeur, ceux qui l'accomplissent ne sont pas payés ni traités équitablement, ce qui représente une forme de discrimination sexuelle. Si votre revenu est bas parce que vous occupez un emploi traditionnellement féminin, vos droits fondamentaux à l'égalité et à la dignité ne sont pas respectés. La parité salariale est un moyen de déceler et d'éliminer cette discrimination.

Le principe de la non-discrimination salariale est un élément bien établi du droit international relatif aux droits de la personne, un principe qui est inscrit dans plusieurs instruments signés par le Canada depuis des dizaines d'années. Adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1951 et ratifiée par le Canada en 1972, la *Convention (n^{o} 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* (ou *Convention sur l'égalité de rémunération*) oblige les gouvernements à prendre des mesures actives visant à assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, adopté par les Nations Unies en 1966 et ratifié par le Canada en 1976, considère l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale comme un droit fondamental et en souligne l'importance pour réaliser l'équité au travail. Il convient de noter que le *Pacte international* est l'un des trois documents universels fondamentaux relatifs aux droits de l'homme -- les deux autres étant la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* -- qui forment ensemble la *Déclaration internationale des droits de l'homme*. La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, adoptée par les Nations Unies en 1979 et ratifiée par le Canada en 1981, engage les signataires à éliminer la discrimination dans l'emploi à l'égard des femmes, notamment en accordant une rémunération égale pour un travail d'égale valeur(1).

S'inspirant de ces instruments internationaux, de nombreux gouvernements ou collectivités territoriales ont pris diverses mesures tendant à réaliser la parité salariale. Mentionnons, entre autres, le Canada, l'Union européenne, l'Australie et une vingtaine d'États américains.

1. On trouvera à l'annexe I des extraits de ces instruments internationaux.

Page précédente Page suivante Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Le modèle fédéral actuel

Il existe différents moyens de concrétiser le principe de la parité salariale. Nous décrivons dans cette section le fonctionnement du système fédéral actuel et certaines de ses faiblesses.

Depuis 1977, l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* précise qu'il est discriminatoire d'instaurer ou de maintenir des disparités salariales entre hommes et femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement [2]. La *LCDP* autorise des parties -- ordinairement des employés à titre individuel ou des syndicats -- à présenter à la Commission des allégations de discrimination salariale. La Commission enquête sur les allégations dont elle est saisie et détermine s'il y a lieu de rejeter la plainte, de la soumettre à la conciliation ou de la renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne (organisme distinct de la Commission). Elle peut également approuver un règlement conclu entre le plaignant et le mis en cause. Les employeurs assujettis à la *LCDP* sont l'administration fédérale, les organisations du secteur public fédéral (comme les sociétés d'État) et les entreprises privées sous réglementation fédérale (notamment les banques, les sociétés de télécommunications et les entreprises de transport interprovincial et international).

En 1986, à la suite de vastes consultations menées auprès des intéressés, la Commission a publié des lignes directrices visant à faciliter l'interprétation de l'article 11. L'actuelle *Ordonnance sur la parité salariale*[1] donne des renseignements sur des sujets tels que les types de travail pouvant être comparés, le calcul des rajustements paritaires et les « facteurs raisonnables » pouvant justifier des disparités salariales qui seraient autrement jugées discriminatoires.

1. Voir annexe IV : *Ordonnance sur la parité salariale* (1986).

2. Voir annexe III : *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1977).

Page précédente Page suivante Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Vers des dispositions législatives améliorées : Objectifs et principes directeurs

Si l'on tient compte des dispositions en vigueur au niveau fédéral et dans les provinces, le Canada a plus d'expérience que n'importe quel autre pays dans le domaine de la parité salariale. Les dispositions fédérales ont été parmi les premières à être adoptées et n'ont pas fait l'objet de modifications depuis 1977. À l'échelon provincial, les mesures législatives les plus complètes sont la *Loi sur l'équité salariale* adoptée par l'Ontario en 1987 et la *Loi sur l'équité salariale* de 1997 du Québec, qui prévoient toutes deux des mesures et des délais d'exécution pour instaurer et pratiquer la parité salariale dans les secteurs public et privé. Le modèle proactif a l'avantage d'assurer une vaste mise en œuvre, de ne pas nécessiter le dépôt de plaintes, de favoriser la coopération entre la direction et les syndicats, de réduire l'ambiguïté, de rendre prioritaire la suppression des disparités salariales et de réaliser la parité salariale dans un laps de temps déterminé.

En se basant sur l'expérience fédérale et provinciale et sur les décisions des tribunaux administratifs et judiciaires, la Commission estime que la législation sur la parité salariale doit viser les objectifs suivants :

- réaliser la parité salariale d'une manière globale et dans des délais raisonnables pour les personnes exécutant des fonctions essentiellement féminines dans les secteurs sous réglementation fédérale;
- minimiser les fardeaux et les coûts administratifs inutiles pour ceux qui mettent en œuvre la parité salariale;
- encourager la coopération plutôt que l'affrontement dans la mise en œuvre de la parité salariale;
- maintenir la parité salariale une fois qu'elle a été réalisée.

Quelles mesures permettront le mieux d'atteindre ces objectifs? La Commission propose cinq principes directeurs.

Page précédente Page suivante Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Annexe I -- Extraits d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme

Convention sur l'égalité de rémunération (1951)

Article 1

Aux fins de la présente Convention :

a) le terme « rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

b) l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2.1

Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 3.1

Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente Convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Préambule

Les États parties au présent Pacte,

Considérant que, conformément aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, la reconnaissance de la dignité inhérente

à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Reconnaissant que ces droits découlent de la dignité inhérente à la personne humaine,

Reconnaissant que, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'idéal de l'être humain libre, libéré de la crainte et de la misère, ne peut être réalisé que si des conditions permettant à chacun de jouir de ses droits économiques, sociaux et culturels, aussi bien que de ses droits civils et politiques, sont créées...

Sont convenus des articles suivants...

Article 2.1

Chacun des États parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives...

Article 3

Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte...

Article 7

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les

hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail.

***Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1979)**

Les États parties à la présente Convention,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant que la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit, et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Notant que les États parties aux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques...

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations...

Sont convenus de ce qui suit...

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;

b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin,

interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;

e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes...

Article 11.1

Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier...

d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.

Page précédente Annexe II Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Annexe II -- Évaluation des emplois

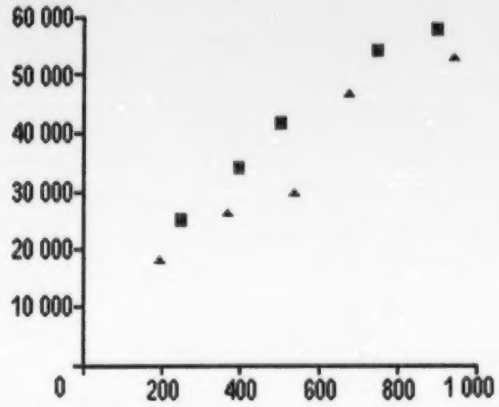
L'évaluation des emplois fait partie intégrante du processus de parité salariale. Elle permet de comparer des fonctions différentes et de déterminer ainsi l'existence de disparités salariales au détriment du travail essentiellement féminin.

Grâce à cette évaluation, on peut mesurer la valeur comparative des fonctions en les cotant par rapport à une série commune de facteurs, comme les capacités analytiques, l'effort physique, la responsabilité de gestion de budgets ou des conditions de travail désagréables. Les facteurs d'évaluation sont regroupés dans quatre grandes catégories : les qualifications requises pour faire le travail, les efforts nécessaires, les responsabilités du poste et les conditions dans lesquelles s'accomplit le travail.

L'évaluation, qui est normalement faite par un comité, aboutit à l'attribution de cotes aux différents facteurs. La valeur de l'emploi est tout simplement exprimée par la somme des cotes attribuées. Une fois l'évaluation terminée, il devient facile de comparer différents emplois sur la base de leur valeur en points et du salaire correspondant. Le tableau qui suit illustre ce processus :

Emploi	Cote des qualifications	Cote des efforts	Cote des responsabilités	Cote des conditions de travail	Valeur totale (points)	Salaire
Réceptionniste	120	30	150	20	320	28 000 $
Magasinier	90	60	130	40	320	33 000 $

On peut également présenter les résultats sur un graphique dont l'axe horizontal représente les cotes en points et l'axe vertical, les salaires en dollars. Les graphiques sont particulièrement utiles pour comparer un grand nombre de postes parce qu'ils mettent en évidence les tendances et facilitent le calcul des différences moyennes. Nous présentons sur le graphique ci-dessous cinq emplois essentiellement masculins, représentés par des carrés, et cinq emplois essentiellement féminins, représentés par des triangles.



Dans le passé, l'évaluation des emplois se faisait ordinairement à l'aide de systèmes génériques de portée générale, qui reflétaient parfois la tendance classique à sous-évaluer le travail essentiellement féminin. Voilà pourquoi il est important, aux fins de la parité salariale, de s'assurer que le système d'évaluation utilisé est « non sexiste ». Il doit donc :

- être soigneusement conçu pour refléter le contexte précis dans lequel on doit l'appliquer, y compris la mission de l'organisation et sa combinaison particulière de fonctions;
- comprendre des critères de classement reflétant les genres de travail habituellement faits par des femmes et habituellement faits par des hommes, et donner un poids équitable à ces critères;

- être clair, facile à comprendre et exprimé dans une langue neutre, de façon à guider adéquatement les personnes chargées de l'évaluation et à ne pas les laisser adopter automatiquement des hiérarchies familières, parfois discriminatoires;

- être appliqué d'une manière rigoureuse et équilibrée qui prévient les préjugés grâce à l'utilisation de renseignements complets sur les emplois, à la participation de femmes au processus, à une formation appropriée des évaluateurs, etc.

Les systèmes d'évaluation d'emplois ne permettent pas de faire des évaluations totalement « objectives » de la valeur intrinsèque de différentes fonctions. Ils constituent cependant le moyen le plus systématique de classer les emplois et de déterminer si le travail fait essentiellement

par des femmes est apprécié et rémunéré de façon équitable.

Page précédente Annexe III Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Annexe III -- *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1977)

Article 11

(1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

(3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2).

(5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(7) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :

a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;

b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;

c) des rétributions en nature;

d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;

e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

Page précédente Annexe IV Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Annexe IV -- *Ordonnance sur la parité salariale*

ORDONNANCE SUR LA PARITÉ SALARIALE (1986)

En vertu des paragraphes 11(3) et 22(2), S.C. 1977-78, ch. 22 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, *ch. 33, la Commission canadienne des droits de la personne* abroge les Ordonnances sur l'égalité de rémunération, prises le 18 septembre 1978, TR/78-155, et prend en remplacement l'Ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne précisant les modalités d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les facteurs justifiant la disparité salariale pour des fonctions équivalentes, ci-après.

Fait à Ottawa, le 18 novembre 1986

ORDONNANCE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE PRÉCISANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 11 DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES FACTEURS JUSTIFIANT LA DISPARITÉ SALARIALE POUR DES FONCTIONS ÉQUIVALENTES

Titre abrégé

1 *Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*

Définitions

2 La définition qui suit s'applique à la présente ordonnance.
« *Loi* » La *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

ÉQUIVALENCE DES FONCTIONS

Qualifications

3 Pour l'application du paragraphe 11(2) de la *Loi*, les qualifications comprennent les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par l'expérience, la formation ou les études ou attribuables à l'habileté naturelle.

4 Il est fait abstraction, lors de la comparaison des qualifications de différents employés, de la façon dont celles-ci ont été acquises.

Efforts

5 Pour l'application du paragraphe 11(2) de la *Loi*, les efforts comprennent l'effort intellectuel et l'effort physique.

6 Pour l'application de l'article 5, l'effort intellectuel et l'effort physique peuvent être comparés.

Bas de la page

Responsabilités

7 Pour l'application du paragraphe 11(2) de la *Loi*, les responsabilités de l'employé sur le plan des ressources techniques, financières et humaines.

Conditions de travail

8 (1) Pour l'application du paragraphe 11(2) de la *Loi*, les conditions de travail comprennent les conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique au sein de l'établissement, notamment le bruit, la température, l'isolement, les dangers matériels, les risques pour la santé et le stress.

(2) Pour l'application du paragraphe 11(2) de la *Loi*, il est fait abstraction, dans l'évaluation des conditions de travail, de l'obligation de travailler des heures supplémentaires ou par poste lorsque l'employé reçoit une prime pour ce travail.

Méthode d'évaluation

9 Lorsque l'employeur a recours à une méthode d'évaluation pour établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement, cette méthode est utilisée dans les enquêtes portant sur les plaintes dénonçant une situation de disparité salariale si elle :

a) est exempte de toute partialité fondée sur le sexe;

b) permet de mesurer la valeur relative des fonctions de tous les emplois dans l'établissement; et

c) permet d'évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail visés aux articles

3 à 8.

Employés d'un établissement

10 Pour l'application de l'article 11 de la *Loi*, les employés d'un établissement comprennent, indépendamment des conventions collectives, tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires que celle-ci soit ou non administrée par un service central.

Plaintes individuelles

11 (1) Lorsqu'une plainte dénonçant une situation de disparité salariale est déposée par un individu qui fait partie d'un groupe professionnel identifiable, ou est déposée au nom de cet individu, la composition du groupe selon le sexe est prise en considération avant qu'il soit déterminé si la situation constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe.

(2) Si une comparaison peut être établie avec au moins deux autres employés exécutant des fonctions équivalentes à celles du plaignant visé au paragraphe (1), le salaire moyen pondéré versé à ces employés doit être utilisé dans le calcul du rajustement qui doit être apporté au salaire du plaignant.

Bas de la page

Plaintes collectives

12 Lorsqu'une plainte dénonçant une situation de disparité salariale est déposée par un groupe professionnel identifiable ou en son nom, ce groupe doit être composé majoritairement de membres d'un sexe et le groupe auquel il est comparé doit être composé majoritairement de membres de l'autre sexe.

13 Pour l'application de l'article 12, un groupe professionnel est composé majoritairement de membres d'un sexe si, dans l'année précédant la date du dépôt de la plainte, le nombre

de membres de ce sexe représentait au moins :

a) 70 pour cent du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres;

b) 60 pour cent du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 membres;

c) 55 pour cent du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres.

14 Si le groupe professionnel ayant déposé la plainte est comparé à plusieurs autres groupes professionnels, ceux-ci sont considérés comme un seul groupe.

15 (1) Pour l'application de l'article 11 de la *Loi*, lorsque la plainte déposée dénonce une situation de disparité salariale entre un groupe professionnel et un autre groupe professionnel et qu'une comparaison directe de ces deux groupes ne peut être faite quant à l'équivalence des fonctions et aux salaires des employés, une comparaison indirecte de ces éléments peut être faite.

(2) Pour la comparaison des salaires des employés des groupes professionnels visés au paragraphe (1), la courbe des salaires du groupe professionnel mentionné en second lieu doit être utilisée pour établir l'écart, s'il y a lieu, entre les salaires des employés du groupe professionnel en faveur de qui la plainte est déposée et de l'autre groupe professionnel.

Bas de la Page

Facteurs reconnus raisonnables

16

Pour l'application du paragraphe 11(3) de la *Loi*, les facteurs suivants sont reconnus raisonnables pour justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent dans le même établissement des fonctions équivalentes :

a) les appréciations du rendement, dans les cas où les employés sont soumis à un régime d'appréciation du rendement qui a été porté à leur connaissance;

b) l'ancienneté, dans les cas où les employés sont soumis à un régime salarial qui prévoit des augmentations périodiques fondées sur les états de service auprès de l'employeur;

c) la surévaluation d'un poste, dans les cas où le poste d'un employé est réévalué et déclassé et où son salaire demeure fixe pour une période limitée ou ses augmentations salariales sont bloquées jusqu'à ce que le salaire propre au poste déclassé soit égal ou supérieur au salaire de l'employé;

d) l'affectation de réadaptation, dans les cas où l'employeur verse à un employé un salaire supérieur à la valeur du travail qu'il exécute pendant qu'il se remet momentanément d'une blessure ou d'une maladie;

e) la rétrogradation, dans les cas où l'employeur, tout en maintenant le salaire d'un employé, le réaffecte à un poste d'un niveau inférieur, soit à cause du rendement insuffisant de l'employé attribuable à l'accroissement de la complexité du travail, à des problèmes de santé, à une incapacité partielle ou à toute autre cause indépendante de la volonté de l'employé, soit à cause d'un surplus de main-d'œuvre au sein de l'établissement de l'employeur;

f) la réduction graduelle du salaire, dans les cas où celle-ci est effectuée pour l'un des motifs mentionnés à l'alinéa *e)*;

g) l'affectation temporaire à des fins de formation, dans les cas où, dans le cadre d'un programme de perfectionnement des employés qui est accessible tant aux hommes qu'aux femmes et leur offre des chances égales d'avancement, un employé est affecté temporairement à un poste et reçoit un salaire différent de celui du titulaire permanent;

h) la pénurie de main-d'œuvre dans une catégorie d'emploi particulière au sein de l'établissement de l'employeur;

i) la reclassification d'un poste à un niveau inférieur, dans les cas où le titulaire continue à recevoir un salaire selon les taux de l'ancienne classification;

j) les variations salariales régionales, dans les cas où le régime salarial applicable aux employés prévoit des variations de salaire pour un même travail selon la région

où est situé le lieu de travail.

17 L'employeur qui entend justifier une disparité salariale en invoquant l'un des facteurs énumérés à l'article 16 doit prouver que ce facteur est appliqué de façon uniforme et équitable dans le calcul et le versement des salaires des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

18 Outre les exigences de l'article 17, l'employeur qui entend justifier une disparité salariale en invoquant le facteur visé à l'alinéa 16*h)* doit prouver qu'une disparité salariale existe entre le groupe d'employés appartenant à la classification touchée par la pénurie et un autre groupe d'employés qui exécute des fonctions équivalentes et est composé majoritairement d'employés du même sexe que le groupe mentionné en premier lieu.

19 Outre les exigences de l'article 17, l'employeur qui entend justifier une disparité salariale en invoquant le facteur visé à l'alinéa 16*i)* doit prouver ce qui suit :

a) depuis la reclassification, aucun nouveau titulaire n'a reçu un salaire selon les taux de l'ancienne classification;

- une disparité salariale existe entre les employés recevant un salaire selon les taux de l'ancienne classification et un autre groupe d'employés qui exécute des fonctions équivalentes et est composé majoritairement d'employés du même sexe que le groupe mentionné en premier lieu.

NOTE EXPLICATIVE

(La présente note ne fait pas partie de l'ordonnance.)

L'ordonnance vise à préciser :

a) les modalités d'application de l'article 11 de la *Loi canadienne*

sur les droits de la personne;

b) les facteurs reconnus raisonnables pour justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Page précédente AnnexeV Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.

Annexe V — Chronologie de deux importantes affaires de parité salariale

Les chronologies qui suivent exposent le déroulement de deux des affaires de parité salariale les plus contestées. Elles montrent quelques-unes des difficultés associées aux dispositions législatives fédérales actuelles.

Association canadienne des employés de téléphone, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action c. Bell Canada

1988
- Des employés de Bell déposent des plaintes de disparité salariale à titre individuel.

1991-1992
- Bell et les syndicats entreprennent une étude conjointe de parité salariale.
- La Commission accepte, à la demande des parties, d'utiliser l'étude conjointe comme base pour instruire les plaintes de disparité salariale.
- Le rapport final de l'étude conjointe conclut que le travail essentiellement féminin est sous-rémunéré.

1993
- La Commission examine les résultats de l'étude conjointe.
- Bell et les syndicats conviennent d'un paiement initial pour commencer à remédier aux disparités salariales.

1994
- Les syndicats et un groupe spécial d'employés désigné sous le nom de Femmes-Action déposent des plaintes de disparité salariale systémique, alléguant que les disparités salariales constatées par l'étude conjointe demeurent.
- La Commission tente en vain une médiation.

1995
- La Commission fait circuler un rapport final d'enquête.
- Dans ses observations sur le rapport, Bell exprime pour la première fois des doutes au sujet des résultats de l'étude conjointe.
- La Commission fait circuler un rapport final d'enquête révisé.

1996

- La Commission renvoie les plaintes de discrimination systémique au Tribunal des droits de la personne et met en suspens les plaintes individuelles en attendant le résultat des audiences du Tribunal.
- Bell demande à la Cour fédérale un contrôle judiciaire du renvoi de l'affaire au Tribunal.
- Bell demande à la Cour fédérale un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal d'entreprendre l'audition de l'affaire.
- Bell présente à la Cour fédérale une requête visant à obtenir la suspension des audiences. La requête est rejetée par la Section de première instance de la Cour fédérale, puis par la Cour d'appel fédérale.
- Bell présente au Tribunal des requêtes préliminaires demandant : une suspension d'instance en attendant les décisions de la Cour fédérale; la destitution d'un membre du Tribunal par suite d'une « crainte de partialité »; la fin de l'audition de l'affaire à cause d'un manque allégué d'impartialité ou d'indépendance du Tribunal; l'annulation des plaintes parce qu'elles seraient trop vagues.
- Les quatre requêtes présentées au Tribunal sont rejetées. Bell présente à la Cour fédérale quatre demandes de contrôle judiciaire, une pour chacune des requêtes rejetées. La Cour n'entend que la demande concernant l'indépendance du Tribunal et suspend les trois autres.

1997

- La Cour fédérale examine les demandes de contrôle judiciaire de Bell.

1998

- Au sujet de la première demande, la Section de première instance de la Cour fédérale rend une décision favorable à Bell, annulant le renvoi des plaintes au Tribunal.
- La Cour d'appel fédérale infirme cette décision, rétablissant le renvoi des plaintes au Tribunal, confirmant le droit des syndicats de déposer des plaintes et affirmant le caractère équitable de l'enquête de la Commission. La Cour suprême du Canada refuse d'autoriser Bell à en appeler de cette décision et ordonne à la société de payer les dépens des plaignants.
- La Section de première instance de la Cour fédérale rend sa décision sur l'indépendance du Tribunal, statuant que celui-ci n'est pas suffisamment indépendant. Le

gouvernement fait modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse aux préoccupations exprimées par la Cour.

1999

- Un nouveau tribunal est constitué afin de statuer sur les plaintes contre Bell.
- Bell présente une autre motion contestant l'indépendance du Tribunal et soutenant que les modifications à la *LCDP* sont insuffisantes. Le Tribunal rejette la motion. Bell demande un contrôle judiciaire.
- Bell présente des motions de procédure demandant au Tribunal de rejeter les plaintes parce qu'elles n'ont pas été présentées dans les délais prescrits, sont trop vagues et ont été déposées par des syndicats qui, selon Bell, n'étaient pas habilités à le faire. Le Tribunal rejette ces motions, et Bell demande un contrôle judiciaire.
- Bell présente une motion de procédure demandant au Tribunal de rejeter les plaintes parce qu'elles sont entachées de mauvaise foi, ayant été déposées pour contester des salaires négociés. Après examen, le Tribunal décide de reporter l'étude de la motion jusqu'à la fin des audiences.
- Bell présente une motion de procédure demandant au Tribunal d'exclure de la preuve les éléments de l'étude conjointe que la société juge confidentiels.
- Bell présente une motion de procédure demandant au Tribunal d'obliger les autres parties à divulguer la façon dont la Commission a obtenu les éléments de preuve relatifs à l'étude conjointe. Cette motion est retirée par la suite.
- Bell et les deux syndicats tentent de parvenir à un règlement des plaintes. Les ententes provisoires conclues sont soumises à un vote et sont rejetées par les membres des deux syndicats.

2000

- Le Tribunal rejette la motion de procédure concernant les éléments de preuve jugés confidentiels. Bell demande un contrôle judiciaire.
- La Section de première instance de la Cour fédérale rejette les demandes de contrôle judiciaire de Bell relatives aux délais, au caractère vague des plaintes, au rôle des syndicats et à la confidentialité. Bell en appelle de ces décisions à la Cour d'appel fédérale.

- La Commission demande l'autorisation de modifier deux formulaires de plainte. Le Tribunal rejette la demande. La Commission demande un contrôle judiciaire.

- Bell présente une motion de procédure demandant au Tribunal d'interdire à la Commission de retenir les services d'un cabinet d'avocats qui avait défendu des agents négociateurs dans des affaires antérieures de parité salariale. Le Tribunal rejette cette demande.

- La Section de première instance de la Cour fédérale accepte l'argument de Bell selon lequel le Tribunal n'est pas encore assez indépendant. Les audiences sont suspendues de nouveau. Les autres parties en appellent de cette décision à la Cour d'appel fédérale. L'affaire passera devant la Cour au printemps 2001.

Alliance de la fonction publique du Canada c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

1989

- Le syndicat dépose une plainte en vertu des articles 7, 10 et 11 de la *LCDP*.

- Le syndicat et le GTNO conviennent d'entreprendre une étude conjointe de parité salariale.

- La Commission décide d'assister aux réunions de l'étude conjointe et d'utiliser les résultats de l'étude dans le cadre de son enquête.

1989-1991

- L'étude conjointe de parité salariale est menée à bien.

1992

- Le rapport final de l'étude conjointe est publié.

- La Commission examine les résultats de l'étude et présente aux parties une analyse des disparités salariales fondées sur le sexe, en les encourageant à en arriver à un règlement négocié.

1993

- Le rapport d'enquête de la Commission est terminé, et un conciliateur est désigné.

- Le GTNO demande à la Cour fédérale un contrôle judiciaire du renvoi de l'affaire à la conciliation,

soutenant que la Commission n'a pas qualité pour instruire la plainte et alléguant une « crainte de partialité » parce que les enquêteurs de la Commission sont représentés par l'AFPC.

1996

- La Section de première instance de la Cour fédérale accepte l'argument du GTNO au sujet de la crainte de partialité et annule le renvoi de l'affaire à la conciliation. La Commission fait appel.

1997

- La Cour d'appel fédérale infirme la décision de la Section de première instance et rétablit le renvoi à la conciliation. Par la suite, la Cour suprême du Canada refuse au GTNO l'autorisation d'interjeter appel.
- La Commission renvoie au Tribunal les volets de la plainte relatifs à la parité salariale (articles 7 et 11) et poursuit elle-même l'examen de la partie traitant du système de classification du GTNO (article 10).
- Le GTNO demande un contrôle judiciaire de la décision de « scinder » ainsi la plainte.

1998

- Le GTNO présente une motion de procédure demandant au Tribunal de ne pas examiner l'affaire parce qu'il n'a pas l'indépendance nécessaire. Le Tribunal rejette la motion, et le GTNO demande un contrôle judiciaire.

1999

- La Section de première instance de la Cour fédérale statue que la décision de la Commission de « scinder » la plainte n'est pas susceptible de contrôle. Le GTNO fait appel.
- La Commission décide de ne donner aucune suite à la partie de la plainte portant sur le système de classification du GTNO, ce système ayant été remplacé par un autre. Aucune des parties ne s'y oppose, et le GTNO retire l'appel qu'il avait interjeté parce que la plainte avait été « scindée ».
- Le GTNO présente au Tribunal trois motions de procédure : une requête pour détails, une motion demandant que les audiences aient lieu à Yellowknife et une autre portant inscription du syndicat plaignant comme intimé. Le Tribunal rejette toutes les motions. Le GTNO demande un contrôle judiciaire.
- Le Tribunal accepte, à la demande du syndicat, le

retrait de la partie de la plainte présentée en vertu de l'article 7. Le GTNO demande sans succès un contrôle judiciaire de cette décision.

- La Section de première instance de la Cour fédérale décide que le GTNO, faisant partie de la Couronne fédérale, n'est pas habilité à contester l'indépendance du Tribunal.

2000

- Le GTNO en appelle de la décision de la Section de première instance de la Cour fédérale selon laquelle il ne peut pas légalement contester l'indépendance du Tribunal.

- Le Tribunal ordonne au GTNO de produire des documents qui, selon le gouvernement territorial, sont protégés par le privilège du Cabinet. Le GTNO demande et obtient un contrôle judiciaire de cette décision. La Cour fédérale statue que le Tribunal n'a pas qualité pour exiger la production de documents à l'égard desquels le privilège du Cabinet a été invoqué. La Commission et le plaignant présentent une requête conjointe en vertu de l'article 37 de la *Loi sur la preuve au Canada*. La Cour fédérale supprime alors certaines parties des documents avant de les transmettre au Tribunal pour déterminer s'il y a d'autres motifs valables de privilège.

- La Section de première instance de la Cour fédérale rejette les demandes de contrôle judiciaire du GTNO concernant les détails, le lieu des audiences et l'inscription du syndicat à titre d'intimé.

- La Commission et l'Alliance de la fonction publique du Canada présentent une motion au Tribunal contestant le refus du GTNO de produire un grand nombre de documents qu'il prétend confidentiels. Le GTNO présente une motion semblable contestant la confidentialité d'un petit nombre des documents que l'Alliance de la fonction publique ne voulait pas produire. Le Tribunal examine ces documents, ainsi que les documents transmis par la Cour fédérale après examen de la requête présentée en vertu de l'article 37, et conclut qu'effectivement, ils sont presque tous protégés.

Page précédente Table des matières

Accueil | Recherche | Carte du site | Autres sites | À propos | Retour | English

© Commission canadienne des droits de la personne 2001.